

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik**

**Muhammad Farhan Ashari**  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: muhammadfarhanashari2018@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan diskoperindag kabupaten gresik dengan 51 sampel. Menggunakan metode kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, sedangkan pengujian yang lainnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,2% sedangkan 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**Kata kunci** : *Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to prove and analyze the influence of physical work environment variables, work discipline and work motivation partially and simultaneously on the performance of*

## **Muhammad Farhan Ashari**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

*employees of the Department of Micro Business Cooperatives, Industry and Trade (Diskoperindag) Gresik Regency. The population in this study were employees of the Gresik district diskoperindag with 51 samples. Using quantitative methods. Testing was done with the SPSS 26 program. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the t test and F test, while other tests use validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that partially the physical work environment variable has a negative and significant effect on employee performance, work discipline and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously the physical work environment, work discipline and work motivation have a significant effect on the performance of employees of the Department of Micro Business Cooperatives, Industry and Trade (Diskoperindag) Gresik Regency. While the test results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) show the effect of the physical work environment, work discipline and work motivation on employee performance is 84.2% while 15.8% is influenced by other variables outside the model studied.*

**Keywords :** *Physical Work Environment, Work Discipline, Work Motivation And Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan instrumen penting dalam keberhasilan suatu instansi. Era globalisasi seperti sekarang begitu penting dalam menciptakan sumber manusia yang kompeten karena mempunyai peranan yang begitu penting dalam kegiatan instansi. Memiliki sumber daya manusia yang baik dapat mempermudah instansi dalam mencapai visi dan misi serta tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini perlu diperhatikan dalam instansi karena tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan sulit bagi suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) kabupaten gresik merupakan lembaga yang berperan dalam mendorong perekonomian warga secara profesional. Lembaga ini memiliki tugas utama untuk mewujudkan gresik yang mandiri, sejahtera, berdaya saing, dan maju dengan berlandaskan nilai-nilai akhlakul karimah, sebagaimana tercantum dalam visi dan misinya. Dengan visi dan misi tersebut, seharusnya seluruh karyawan diskoperindag kabupaten gresik dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan. Namun kenyataan di lapangan banyak pegawai yang kinerjanya belum sesuai harapan.

Kinerja merupakan keseluruhan dari hasil pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan guna mencapai tujuan instansi (Firdaus & Hidayati, 2023). Kinerja karyawan yang menurun diperlukan adanya peningkatan lingkungan kerjanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja. Agar dapat mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan tempat kerja yang nyaman, disiplin kerja yang tinggi dan pemberian motivasi kerja dari pimpinan kepada karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan keadaan fisik yang berada di sekeliling tempat kerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja (Sedarmayanti, 2017:60). Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menata ruangan tempat kerja juga perlu diperhatikan demi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Ruang kantor harus ditata sebaik mungkin dengan sistem yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Hasil penelitian terdahulu oleh Nisa et al berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang Rayon Malang Kota” hasil dari penelitian ini dapat dibuktikan secara simultan mbahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang Rayon Malang Kota (Nisa et al., 2019).

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku didalamnya (Sinambela, 2018:335). Salah satu kemampuan yang wajib dimiliki dalam diri seorang karyawan yakni disiplin kerja yang tinggi. Instansi menginginkan seorang

**Muhammad Farhan Ashari**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

karyawan yang tingkat disiplin kerjanya tinggi guna menunjang peningkatan kinerja. Hasil penelitian terdahulu oleh Sari berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operations Group Indonesia” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Security Operation Group Indonesia (Sari, 2023).

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri manusia yang dapat dikembangkan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan untuk mewujudkan tujuan instansi (Rayyan & Paryanti, 2021). Motivasi kerja ini berperan penting sebagai pendorong seseorang untuk melakukan tugas dengan baik supaya tujuan yang ingin dicapai meraih hasil terbaik. Oleh karena itu tidak mengherankan jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi kerja perlu diberikan kepada karyawan agar termotivasi ketika mengerjakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan prestasi kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian terdahulu oleh Ismail H.A berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Cabang Makassar Kota Makassar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar Kota Makassar (Ismail H.A, 2021).

Fenomena yang terjadi di kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan (DISKOPERINDAG) Kabupaten Gresik, fasilitas kerja yang kurang memadai seperti komputer, kursi, printer dan ac. Selain itu juga minimnya disiplin waktu, misalnya sebagian karyawan meninggalkan meja kerja sebelum waktunya istirahat. proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi seperti kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin

## Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik”

### Kajian Teoritis

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkungan kerja untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, instansi untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan (Meisella et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, instansi, dan masyarakat (Almasri, 2016).

#### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang nyaman memiliki manfaat bagi karyawan maupun instansi yakni dapat menciptakan semangat dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh area kerja, dan bisa berdampak pada karyawan langsung maupun tidak langsung (Sudaryo et al., 2018). Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan keadaan fisik yang berada di sekeliling tempat kerja dan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja (Sedarmayanti, 2017:60).

## **Muhammad Farhan Ashari**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi setiap peraturan dan ketentuan instansi dalam hal menyelesaikan suatu tugas (Siagian, 2018:24). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap peraturan instansi sesuai norma-norma yang berlaku.

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (Muna & Isnowati, 2022). Motivasi kerja merupakan suatu energi yang menggerakkan seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan instansi (Mangkunegara, 2017:81). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan instansi (Adinda et al., 2023). Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara efektif untuk mencapai tujuan instansi.

### **5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandy, 2018:83). Kinerja karyawan yaitu bahwa kinerja karyawan mencakup berbagai

aspek, termasuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, pencapaian tugas dan tanggung jawab, produktivitas, dan kemampuan mencapai tujuan instansi dalam periode waktu tertentu (Kabdiyono et al., 2024). Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan instansi (Perkasa & Harahap, 2023). Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan kemampuan untuk mencapai tujuan instansi.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumennya. Populasinya adalah sebanyak 51 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 51 responden. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 26. Teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan), sedangkan pengujian yang lainnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta koefisien determinasi  $R^2$ .

## Hasil Dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa diperoleh r table dengan tingkat signifikansi 0.05 sebesar 0.2759. Diketahui bahwa setiap pernyataan pada variabel

## Muhammad Farhan Ashari

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki  $r$  hitung  $> 0.2759$ . Sehingga pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,960	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,956	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,977	Reliabel

Hasil uji reliabilitas bahwa masing-masing variable dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

## 3. Uji regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.086	3.050		1.668	.102
Lingkungan Kerja Fisik	-.133	.064	-.180	-2.088	.042
Disiplin Kerja	.781	.101	.677	7.768	.000
Motivasi Kerja	.497	.132	.419	3.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 5.086 - 0.133 X_1 + 0.781 X_2 + 0.497 X_3$

1. Hasil konstanta pada variabel  $Y$  menunjukkan angka 5,086, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Apabila ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ ) dalam keadaan konstanta maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 5,086.
2. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) menunjukkan angka sebesar -0,133, yang artinya bahwa ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan Variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0,133. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

3. Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,781, yang artinya bahwa ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,781. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi ( $X_3$ ) menunjukkan angka sebesar 0,497, yang artinya bahwa ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,497. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

#### 4. Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58035588
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.097
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu sebesar  $0.200 > 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

## Muhammad Farhan Ashari

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

### 5. Uji multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja Fisik	.427	2.340
	Disiplin Kerja	.417	2.397
	Motivasi Kerja	.256	3.899

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai tolerance 0.427 dengan VIF 2.340. Pada variable X2 memiliki tolerance 0.417 dengan VIF 2,397 dan pada variable X3 memiliki tolerance 0.256 dengan VIF 3.899. Dari ketiga variable diatas diketahui bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 6. Uji Heterokedastisitas

**Correlations**

		Lingkungan Kerja Fisik	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja Fisik	Correlation Coefficient	1.000	.564**	.749**	.194
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.172
		N	51	51	51	51
Disiplin Kerja		Correlation Coefficient	.564**	1.000	.820**	.153
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.284
		N	51	51	51	51
Motivasi Kerja		Correlation Coefficient	.749**	.820**	1.000	.024
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.868
		N	51	51	51	51
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.194	.153	.024	1.000
		Sig. (2-tailed)	.172	.284	.868	.
		N	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Mengacu pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja fisik memiliki sig.(2-tailed) 0,172 tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pada variabel disiplin kerja memiliki signifikan 0.284 tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan pada variable motivasi kerja memiliki signifikan 0.868 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 7. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.851	.842	2.661

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Mengacu pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Adjusted R square diperoleh 0,842 yang artinya menjelaskan bahwa variabel independent lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variable dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 84,2% sedangkan 15,8% sisanya dipengaruhi oleh variable-variable lain diluar yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## 8. Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.086	3.050		1.668	.102
	Lingkungan Kerja Fisik	-.133	.064	-.180	-2.088	.042
	Disiplin Kerja	.781	.101	.677	7.768	.000
	Motivasi Kerja	.497	.132	.419	3.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, berikut penjelasannya :

1. Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik, diperoleh nilai Sig sebesar 0,042 > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh negatif dan signifikan

## Muhammad Farhan Ashari

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.

2. Hasil uji t variabel disiplin kerja, diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
3. Hasil uji t variabel motivasi kerja, diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.

## 9. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.245	3	634.415	89.566	.000 <sup>b</sup>
	Residual	332.912	47	7.083		
	Total	2236.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $89,566 > F$  tabel  $2,79$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja di beberapa ruangan sirkulasi yang kurang baik yang diakibatkan karena ac dalam ruangan yang buruk.
2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
4. Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation*

**Muhammad Farhan Ashari**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

- Afandy, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Budi Utama.
- Rayyan, A & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>
- Iba, Z., & Wardhana, A (2021). Uji Asumsi Klasik: Jenis-jenis Uji Asumsi Klasik. *Fe Unisma*, July, 1–11. [http://fe.unisma.ac.id/MATERI\\_AJAR\\_DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MAUjiNormalitas.pdf%0Ahttps://adalah.co.id/uji-asumsi-klasik/](http://fe.unisma.ac.id/MATERI_AJAR_DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MAUjiNormalitas.pdf%0Ahttps://adalah.co.id/uji-asumsi-klasik/)
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). CAPS.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 518–533. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4375>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Ismail H.A. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.658>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWANPERUSAHAAN GARMENTDI KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6.
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 83–91.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, O. A., Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2019). TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN. 101–109.

**Muhammad Farhan Ashari**

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., Riofita, H., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., & Belakang, L. (2023). *Issn : 3025-9495*. 2(10).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Rangga Mangara Pratista & edi sugiono. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAT NUSAPERSADA TBK BATAM. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3.
- Sinambela, I. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & (efi), N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik  
(Muhammad Farhan Ashari, 2025)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 3, No. 1, Maret 2025,

(Hal. 63-78)

Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113.  
<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>